

Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen sein?

In der guten alten Zeit standen sich Vertragspartner gegenüber und besprachen ihre Ansprüche, die sie aneinander stellten. Waren sie sich einig, gaben sie sich die Hand und der Vertrag war besiegelt. Das hat nicht immer funktioniert. Auch damals nicht in der „guten alten Zeit“. Oft hatte einer das Nachsehen, weil er nicht beweisen konnte, was vereinbart wurde. Genauso mit Arbeitsverträgen. Immer häufiger erreicht uns die Frage, ob ein Arbeitsvertrag schriftlich niedergelegt werden muss.

Unser Rechtsanwalt Herr Thomas Lustenberger beantwortet die Frage wie folgt:

Häufig führt das Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages zu Beweisschwierigkeiten. Grundsätzlich ist anzuführen, dass Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages schriftlich niederzuschreiben, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen; dies ergibt sich aus dem Nachweisgesetz.

Gem. § 2 NachwG hat der Arbeitgeber mind. folgende Punkte aufzunehmen:

- *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
- *der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,*
- *bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,*
- *der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,*
- *eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,*
- *die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,*
- *die vereinbarte Arbeitszeit,*
- *die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,*
- *die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,*
- *ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.*

Ohne schriftlichen Vertrag sind Arbeitnehmer und ggf. auch Arbeitgeber oftmals im Unklaren bzgl. der nun tatsächlich geltenden Rechten und Pflichten.

(KN)